



2012-03-04  
Ärende ANM 2013/235  
Handling 7

Arbetsdomstolen  
Box 2018  
103 11 STOCKHOLM

## Ansökan om stämning

Kärande: Diskrimineringsombudsmannen  
Box 3686  
103 59 Stockholm

Företrädd av:  
processföraren Marie Nordström

Svarande: 1. Ronneby Hotell AB  
Org. nr: 556471-8350  
Box 135  
372 22 Ronneby

2. Visita  
Org. nr: 802000-1841  
Box 3546  
103 69 Stockholm

Saken: Diskrimineringsersättning enligt diskrimineringslagen (2008:567)

---

Diskrimineringsombudsmannen (DO) ansöker härmed om stämning mot Ronneby Hotell AB. Svaranden är medlem i arbetsgivarorganisationen Visita.

DO för som part talan för M.A. i enlighet med 6 kap. 2 § diskrimineringslagen (2008:567, DL). M.A. har medgett att DO för hennes talan. M.A. är inte medlem i någon arbetstagarorganisation.

### **Yrkanden**

DO yrkar att Arbetsdomstolen förpliktar Ronneby Hotell AB att utge diskrimineringsersättning till M.A. med 50 000 kronor. På beloppet yrkas ränta enligt 6 § räntelagen (1975:635) från dagen för delgivning av stämning till dess betalning sker.

DO yrkar också ersättning för rättegångskostnader med ett belopp som kommer att anges senare.

### **Grunder**

M.A. som är muslim har sommaren 2012 gjort en förfrågan om arbete som lokalvårdare hos Ronneby Hotell AB (hotellet). Hotellet har, med hänvisning till att M.A. bär slöja (huvudduk), lämnat besked till M.A. att hon inte kan erbjudas en anställning som lokalvårdare. Hotellet har som skäl uppgett att det tillämpar en policy som innebär att hotellet inte kan anställa personer som bär huvudbonad, har tatueringar eller är piercade, för arbeten som innebär att personalen kommer att vistas ute bland gästerna.

Hotellet har därigenom missgynnat M.A. Hotellet har tillämpat ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med viss religion och etnicitet. Förfaringsättet har inte haft något berättigat syfte. De medel som använts för att uppnå syftet har inte varit lämpliga eller nödvändiga. Hotellet har därför brutit mot diskrimineringsförbudet i 2 kap. 1 § p. 2 jämfört med 1 kap. 4 § p. 2 DL.

Hotellet ska jämlikt 5 kap. 1 § DL förpliktas att betala diskrimineringsersättning till M.A. för den kränkning som diskrimineringen har inneburit.

### **Omständigheter**

M.A. är 33 år och muslim. Hon bär av religiösa skäl alltid en slöja i form av huvudduk när hon vistas ute bland människor.

M.A. lämnade personligen in en intresseanmälan om arbete hos hotellet i mitten av juni 2012. Hon hade hört att hotellet behövde lokalvårdare under

sommaren 2012. E.O., som är ansvarig för tvätt- och städarbetet på hotellet, informerade M.A. vid det aktuella tillfället om att hon skulle fylla i en anmälningsblankett för arbete på hotellet. M.A. gjorde det och lämnade in blanketten i receptionen (bilaga 3).

Därefter ringde M.A. till E.O. vid ett par tillfällen och fick till sist tag på honom i mitten av juli 2012. E.O. sa vid telefonsamtalet att hotellet var i behov av vikarier och att M.A. var välkommen till ett möte.

Mötet ägde rum i hotellets foajé den 18 juli 2012. M.A., som bar sin slöja, förklarade att hon var intresserad av att få arbeta som timanställd med städning och tvätt på hotellet. E.O. frågade om M.A. skulle ha slöjan på sig när hon arbetade. Hon svarade jakande. E.O. frågade om M.A. hade möjlighet att ta av sig slöjan under arbetstid varpå hon svarade att hon inte kunde göra det. E.O. förklarade att hotellet inte kunde erbjuda M.A. anställning om hon hade huvudbonad på sig. Hon skulle inte kunna arbeta med slöja inför hotellets gäster. Däremot skulle hon kunna få arbeta ”bakom kulisserna”, i disken. M.A. förklarade att hon inte kunde arbeta utan slöja och att hon heller inte ville arbeta ”bakom kulisserna”. E.O. förklarade att hotellet enligt sina regler inte heller anställde personer med tatueringar eller personer som är piercades. M.A. förklarade att hon har flera bekanta i Malmö som arbetar med slöja på huvudet. E.O. ifrågasatte detta och bad om namnen på företagen så att han skulle kunna kontrollera uppgifterna. Mötet varade cirka en halvtimme.

Den 30 juli 2012 ringde M.A. upp E.O. för att återigen få en förklaring till varför hon inte kunde få en anställning som lokalvårdare på hotellet. Vid telefonsamtalet upprepade E.O. att hotellet inte kunde anställa personer som bär huvudbonad, har tatueringar eller näsringar för arbeten som innebär att personalen kommer att vistas ute bland gästerna. Med hänvisning till policyn och M.A.s huvudbonad förklarade E.O. att M.A. inte kunde få en anställning som skulle innebära att hon syntes bland hotellets gäster. E.O. sa att även andra företag i hotellbranschen tillämpar samma policy. M.A. spelade in telefonsamtalet. En utskrift av telefonsamtalet bifogas (bilaga 4).

### **Särskilt om förutsättningarna för DO:s talan**

Det bör förtydligas att DO i målet inte gör gällande att M.A. skulle ha fått en anställning på hotellet om hon inte hade burit slöja, eftersom det i DO:s utredning i ärendet har framkommit att hon vid det aktuella tillfället inte uppfyllde vissa andra krav som hotellet ställde. M.A. har likväl som muslim

missgynnats av hotellets besked om att hon på grund av klädpolicy inte kunde komma ifråga för arbete som lokalvårdare.

Av 2 kap. 1 § p. 2 DL följer att även den som gör en förfrågan om arbete omfattas av skyddet mot diskriminering. Att en person av skäl som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna på så sätt "sällas bort" i ett tidigt skede av ett ansökningsförfarande eller innan ens en ansökan gjorts, bör enligt förarbetena till DL anses utgöra diskriminering (prop. 2007/08:95 s. 135).

Av betydelse i sammanhanget är även EU-domstolens dom i mål C-54/07 Firma Feryn, REU 2008 s. I-518, där domstolen konstaterade att den omständigheten att en arbetsgivare offentligt uttalar att han inte kommer att anställa arbetstagare med visst etniskt ursprung eller av viss ras utgör direkt diskriminering avseende anställning i den mening som avses i artikel 2.2 a i rådets direktiv 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung EGT L 180 s. 22. Domstolen fann att sådana uttalanden kan avskräcka vissa arbetssökande från att anmäla sitt intresse för ett arbete och följaktligen kan utgöra ett hinder för deras tillträde till arbetsmarknaden (punkt 25 i domen). DO anser att den neutrala klädpolicy som hotellet tillämpade hade en exkluderande verkan i likhet med arbetsgivarens uttalanden i *Firma Feryn*.

### **Bevisning**

DO ber att få återkomma med bevisuppgift efter att ha tagit del av hotellets svaromål.

Marie Nordström

Bilagor:

1. Registreringsbevis
2. Rättegångsfullmakt
3. Anmälningensblankett
4. Utskrift av inspelat telefonsamtal mellan E.O. och M.A. den 30 juli 2012